BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel kepemimpinan transaksional pada variasi mobil di Kota Jambi termasuk dalam kategori tinggi, yang tercermin dari skor yang diperoleh secara keseluruhan. Kinerja karyawan pada variasi mobil di Kota Jambi juga menunjukkan kategori tinggi, sebagaimana terlihat dari skor yang diberikan pada setiap variabel. Selain itu, kepuasan kerja juga berada dalam kategori tinggi, menggambarkan tingkat kepuasan yang sangat baik. Secara keseluruhan, semua variabel yang diteliti menunjukkan kategori tinggi dalam setiap dimensinya.
2. Kepemimpinan transaksional terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari t-statistik yang jauh melebihi nilai t-statistik yang ditetapkan, menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan transaksional dan kinerja karyawan tidak bersifat kebetulan. Selain itu, nilai P-value yang diperoleh jauh lebih kecil daripada ambang batas signifikansi yang umumnya diterima, yang menunjukkan bahwa hasil penelitian ini memiliki tingkat signifikansi yang sangat tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional memberikan pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini.
3. Kepemimpinan transaksional terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari t-statistik yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan nilai t-statistik yang telah ditentukan, yang menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja tidak bersifat kebetulan. Selain itu, nilai P-value yang sangat kecil menunjukkan bahwa hasil ini sangat signifikan secara statistik, jauh di bawah ambang batas signifikansi yang umumnya diterima. Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan

kerja dapat dijelaskan oleh fakta bahwa gaya kepemimpinan ini memengaruhi suasana kerja, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap tingkat kepuasan karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki dampak yang kuat terhadap kepuasan kerja dalam konteks penelitian ini.

4. Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh t-statistik yang jauh melebihi nilai t-statistik yang telah ditetapkan, yang menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan sangat kuat dan tidak bersifat kebetulan. Selain itu, nilai P-value yang sangat kecil mengindikasikan bahwa hasil penelitian ini memiliki tingkat signifikansi yang sangat tinggi, jauh di bawah ambang batas signifikansi yang umumnya diterima dalam analisis penelitian. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran yang krusial dalam memengaruhi kinerja karyawan.
5. Kepemimpinan transaksional terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Sebagian besar indikator yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan validitas konvergen yang baik, yang mengindikasikan bahwa model yang diterapkan dapat diandalkan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara kepemimpinan transaksional dan kinerja karyawan, yang menegaskan bahwa tingkat kepuasan yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja memainkan peran penting sebagai variabel mediasi.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pada variabel kepemimpinan transaksional, Owner Variasi Mobil diharapkan mampu memberikan tindakan korektif secara tepat dan cepat jika karyawan melakukan kesalahan, terutama sebelum mereka mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini penting agar kesalahan yang terjadi tidak berdampak lebih lanjut pada kinerja tim, serta untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perbaikan berkelanjutan. Dengan memberikan arahan yang jelas dan umpan balik yang konstruktif, karyawan dapat memahami area yang perlu diperbaiki dan berusaha untuk mencapai tujuan secara lebih efektif. Sebagai contoh, jika seorang karyawan melakukan kesalahan dalam pengerjaan modifikasi, owner dapat segera memberikan koreksi dengan instruksi yang jelas dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperbaikinya, yang akan meningkatkan kinerja di masa mendatang.
2. Pada variabel Kinerja Karyawan, para karyawan Variasi Mobil diharapkan untuk memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya dan sesuai dengan kebijakan toko yang telah ditetapkan. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian target yang lebih optimal. Dengan disiplin dalam pengelolaan waktu, karyawan dapat lebih fokus pada penyelesaian tugas-tugas penting dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Selain itu, pengelolaan waktu yang baik juga dapat meningkatkan kualitas kerja dan kepuasan pelanggan. Sebagai contoh, jika karyawan dapat menyelesaikan pengerjaan modifikasi dengan cepat dan tepat waktu, pelanggan akan lebih puas dan toko dapat mencapai target penjualan yang lebih tinggi.
3. Pada variabel kepuasan kerja, Variasi Mobil sebagai toko diharapkan dapat memastikan bahwa gaji karyawan diberikan secara tepat waktu dan sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan. Pembayaran gaji

yang tepat waktu tidak hanya mencerminkan profesionalisme perusahaan, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap tingkat kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dengan penghargaan finansial yang adil dan konsisten cenderung lebih berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Sebagai contoh, jika gaji dibayarkan tepat waktu, karyawan akan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan kelancaran dan ketepatan pembayaran gaji sebagai bentuk dukungan terhadap kesejahteraan karyawan.

4. Untuk peneliti selanjutnya, aspek-aspek yang telah dibahas dalam penelitian ini dapat dijadikan acuan dan dasar referensi untuk penelitian lebih lanjut. Peneliti diharapkan dapat mengembangkan dan memperluas variabel yang ada, serta menggali hubungan antara variabel-variabel lain yang relevan yang berpotensi memberikan wawasan baru. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan kepemimpinan transaksional, serta memperluas ruang lingkup penelitian ke sektor atau industri lainnya. Dengan pendekatan yang lebih komprehensif dan metodologi yang lebih beragam, hasil penelitian di masa mendatang diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik di dunia kerja.